



Административный совет

Сессия 357 *bis* (специальная), Женева, 7 сентября 2026 г.

Секция по программе, финансовым
и административным вопросам

PFA

Дата: 17 августа 2026 г.

Оригинал: английский

Первый пункт повестки дня

Сокращение числа постов в рамках протокола действий на случай чрезвычайных обстоятельств в двухлети 2026–27 годов

► Введение

1. На своей 357-й сессии (июнь 2026 г.) — в ходе рассмотрения протокола действий на случай чрезвычайных обстоятельств в двухлети 2026–27 годов — Административный совет подтвердил, что Генеральному директору следует приступить к осуществлению необходимых чрезвычайных мер на основании мер, изложенных в пунктах 13–20 документа GB.357/PFA/4, но не ограничиваясь ими, с учетом указаний Административного совета посредством:
 - i) проведения справедливого и транспарентного процесса определения должностей, подлежащих сокращению, исходя из тематических приоритетов, при сохранении критически важных функциональных возможностей и потенциала, а также функций, необходимых для выполнения мандата, соблюдения правовых требований и осуществления надзора, и при должном учете возможностей дальнейшего сокращения расходов, не связанных с персоналом;

- ii) ведения содержательного социального диалога с Профсоюзом персонала — в соответствии с Меморандумом о взаимопонимании относительно применимой рамочной основы социального диалога в контексте реформы МОТ, Рамочным соглашением о регулировании численности персонала и Положениями о персонале — по вопросам последствий для персонала, критериев отбора и их применения в отношении сотрудников, независимо от вида заключенных с ними контрактов, а также надлежащих мер поддержки затрагиваемых сотрудников, при должном учете необходимости своевременных действий¹.
2. В рамках протокола действий на случай чрезвычайных обстоятельств, рассмотренного Административным советом на его 357-й сессии (июнь 2026 г.), МБТ рекомендовало осуществление варианта 2, изложенного в пункте 19 документа GB.357/PFA/4. Этот вариант направлен на максимально возможное сохранение технического потенциала МБТ при одновременном обеспечении достижения предусмотренной реформой цели по укреплению потенциала в регионах. МБТ также провело углубленный анализ функций с учетом степени их критической значимости для выполнения мандата МОТ, принимая во внимание тематические приоритеты и рамочную основу пересмотра приоритетов, одобренную Административным советом на его 356-й сессии (март — апрель 2026 г.), а также операционные потребности. При проведении функционального обзора и осуществлении чрезвычайных мер в целом учитывались также результаты анализа рисков. Функции по обеспечению соблюдения правовых требований и осуществлению надзора, а также Бюро по деятельности в интересах работников (ACTRAV) и Бюро по деятельности в интересах работодателей (ACT/EMP) были исключены из данного обзора.
3. Принимая во внимание указание Административного совета о том, что меры, которые могут иметь последствия для персонала, должны охватывать должностных лиц, назначенных как по бессрочным (WLT), так и по срочным (FT) контрактам, МБТ пришлось к выводу, что в отношении должностных лиц, назначенных по бессрочным контрактам (WLT), Положениями о персонале предусмотрено дополнительное предварительное условие. В соответствии со статьей 11.5 а) Положений о персонале вопрос о прекращении назначения любого должностного лица, назначенного по бессрочному контракту (WLT), может рассматриваться лишь при условии предварительного сокращения числа «постов»². Указанное положение было в последний раз изменено в 1988 году³ и с тех пор ни разу не применялось.

► Обновленная информация о социальном диалоге

4. После принятия Административным советом соответствующего решения МБТ, действуя в соответствии с Меморандумом о взаимопонимании относительно применимой

¹ GB.357/Record, pp. 8–9; GB.357/PFA/4/Decision.

² Статья 11.5 а) Положений о персонале предусматривает следующее: «Генеральный директор после консультаций с Паритетным согласительным комитетом уполномочен прекратить назначение должностного лица, занимающего утвержденный пост, если потребности службы требуют сокращения численности персонала, влекущего за собой сокращение числа постов. Занимающему утвержденный пост должностному лицу, назначение которого прекращено на основании настоящего пункта, в течение двух лет со дня вступления решения о прекращении назначения в силу должно быть предложено назначение на любой вакантный пост, для замещения которого оно, по заключению Генерального директора, вынесенному после консультаций с Комитетом по подбору, назначению и перестановке кадров, обладает необходимой квалификацией».

³ GB.241/PFA/8/4, paras 18–19 and para. 27; GB.241/6/22, para. 50; GB.241/PV (Rev.), p. VIII/2.

рамочной основы социального диалога в контексте реформы МОТ и Рамочным соглашением о регулировании численности персонала в контексте реформы МОТ и возможного принятия чрезвычайных мер, продолжало взаимодействовать с Профсоюзом персонала в рамках Паритетного согласительного комитета. Была разработана совместная дорожная карта, охватывающая различные этапы общего процесса, и подписано соглашение о добровольных чрезвычайных мерах в отношении персонала МОТ. Наряду с этим МБТ и Комитет Профсоюза персонала провели или продолжают проводить переговоры по отдельным аспектам процесса регулирования численности персонала, включая критерии определения кадрового состава, установления соответствия сотрудников занимаемым должностям и перераспределения персонала, порядок информирования сотрудников, которых могут затронуть соответствующие меры, и меры по оказанию им поддержки. На момент подготовки настоящего документа продолжаются переговоры о проведении нового этапа добровольного прекращения службы, призванного свести к минимуму число вынужденных увольнений.

5. Профсоюз персонала не разделяет толкование статьи 11.5 Положений о персонале, которого придерживается МБТ в части, касающейся полномочий Административного совета принимать необходимое решение о сокращении числа постов, и по-прежнему считает, что для принятия такого решения требуется прямое делегирование соответствующих полномочий Международной конференцией труда.

► Правовая основа

6. В МБТ предусмотрены три вида назначений должностных лиц: назначения по краткосрочным (ST), срочным (FT) и бессрочным (WLT) контрактам. Контракты ST заключаются на срок менее одного года, а срок действия контрактов FT составляет от одного года до пяти лет с возможностью продления⁴. Контракты WLT сохраняют силу до достижения соответствующими должностными лицами установленного предельного возраста пребывания на службе. Назначения по контрактам FT являются стандартным видом назначения новых должностных лиц, принимаемых на службу на соответствующие должности. Назначения WLT предоставляются в соответствии со статьей 4.6 d) Положений о персонале должностным лицам, отвечающим ряду критериев, касающихся поведения, результатов служебной деятельности, срока службы и способности продолжать карьеру в Организации, с учетом сферы их компетенции и будущих потребностей Организации. Согласно Положениям о персонале назначение WLT наделяет соответствующих должностных лиц особым правовым статусом, призванным в принципе оградить их от риска утраты работы и обеспечить им гарантии сохранения занятости⁵.
7. Этот правовой статус приобретает особое значение применительно к увольнению должностных лиц со статусом WLT. В соответствии со статьей 11.5 а) Положений о персонале «Генеральный директор после консультаций с Паритетным согласительным комитетом уполномочен прекратить назначение должностного лица, занимающего утвержденный пост, если потребности службы требуют сокращения численности персонала, **влекущего за собой сокращение числа постов**» (выделено автором). В отношении же должностных лиц со статусом FT Генеральный директор вправе прекратить их назначение,

⁴ Article 4.6(e) of the Staff Regulations.

⁵ ILO Administrative Tribunal, [Judgment No. 2468](#), consideration 16.

«если потребности службы требуют сокращения численности персонала», без соблюдения какого-либо дополнительного предварительного условия (статья 11.4 1) а) Положений о персонале).

8. Представляется целесообразным уточнить соответствующую терминологию. Согласно статье 2.1 1) Положений о персонале посты «учреждаются бюджетом Организации» либо «создаются Административным советом за счет любых специальных средств, которые могут быть предоставлены Организации для этой цели». Понятие «пост» следует отличать от двух других понятий, используемых в Положениях о персонале, а именно: «служебных функций» (jobs) и «должностей» (positions), — каждое из которых обозначает совокупность обязанностей и ответственности, возложенных на должностное лицо.
9. На 241-й сессии (ноябрь 1988 г.) Административного совета в статью 11.5 Положений о персонале были внесены поправки, призванные отразить эволюцию понятия «пост» и порядка регулирования назначений на условиях WLT. Поскольку Административному совету впервые предлагается применить статью 11.5 в ее измененной редакции, представляется целесообразным напомнить об основных элементах проведенной реформы. Как разъяснило в то время МБТ, в соответствии с первоначальной концепцией понятие «пост» сочетало в себе «как функциональную, так и бюджетную составляющие»⁶. Функциональная составляющая определялась обязанностями и ответственностью, необходимость осуществления которых, как считалось, сохранялась в течение достаточно длительного времени, чтобы служить основанием для учреждения соответствующего бюджетного поста. Бюджетная составляющая заключалась в том, что Административный совет и Конференция осуществляли контроль за числом бессрочных контрактов, которые Генеральный директор был уполномочен заключать⁷.
10. С 1960-х годов первоначальная концепция поста претерпела существенные изменения, обусловленные необходимостью более гибкого использования людских ресурсов МОТ в условиях диверсификации и расширения масштабов ее деятельности. После перехода в 1967 году к составлению бюджета по программам людские ресурсы стали исчисляться не в количестве постов, а в человеко-годах и распределяться по программам деятельности, а не между организационными подразделениями. К 1988 году стало очевидно, что посты в первоначальном понимании этого термина «в значительной мере перестали обладать самостоятельной определенностью как с точки зрения закрепляемых за ними ресурсов, так и с точки зрения содержания выполняемой работы»⁸.
11. Тем не менее в ходе реформы 1988 года упоминание «постов» в статье 11.5 Положений о персонале было сохранено. Это было обусловлено как стремлением сохранить понятие карьерной службы, так и пониманием того, что «было бы неразумно ожидать, что Конференция и Административный совет откажутся от действенного контроля за долей сотрудников, проходящих карьерную службу, в общей численности персонала — контроля, которым система постов наделяет директивные органы»⁹. Вместе с тем было исключено прежнее представление о посте как о конкретном комплексе служебных функций долгосрочного или постоянного характера. Отныне пост стал выражать полномочие на предоставление назначения по бессрочному контракту, что позволило привести

⁶ GB.241/PFA/8/4, para. 7.

⁷ GB.241/PFA/8/4, para. 7. В статью 2.1 Положений о персонале, принятую в 1969 г., в рамках реформы 1988 г. изменения не вносились.

⁸ GB.241/PFA/8/4, paras 8 and 9.

⁹ GB.241/PFA/8/4, para. 14.

систему постов в соответствии с требованиями гибкости, присущими системе составления бюджета по программам¹⁰. В этом отношении МБТ разъяснило, что статья 11.5 «подлежит применению лишь в тех случаях, когда сокращение общего объема кадровых ресурсов, предусмотренного утвержденными Программой и бюджетом, сопровождается сокращением числа постов», причем такое сокращение не означает упразднения какого-либо конкретного поста¹¹.

12. В практическом плане до 1988 года посты указывались в Программе и бюджете по отдельности с обозначением категории, должностного класса и соответствующего организационного подразделения, а полномочия по их упразднению относились к компетенции Конференции. Назначения по бессрочным контрактам на соответствующие утвержденные посты, как правило, осуществлялись по результатам конкурсного отбора, тогда как для удовлетворения кадровых потребностей временного характера применялись срочные назначения. С 1988 года число «постов» обозначает предельное количество бессрочных назначений, которые Генеральный директор вправе предоставлять в любой момент времени. Наделение Генерального директора соответствующими полномочиями закрепляется в перечне утвержденных постов, устанавливающим предельное число таких назначений по каждой категории персонала. После 2005 года такой перечень на рассмотрение Конференции более не представлялся¹². Обзор эволюции системы бюджетных постов содержится в приложении к настоящему документу.
13. Статья 11.5 Положений о персонале МОТ не уточняет, какой орган наделен полномочиями сокращать число утвержденных постов. Как свидетельствует практика Организации до и после реформы системы бюджетных постов 1988 года, решение вопроса о таком сокращении относилось преимущественно к компетенции Конференции, однако в некоторых случаях необходимое одобрение могло предоставляться Административным советом, в том числе в порядке осуществления полномочий, прямо делегированных ему Конференцией.
14. Хотя решение Конференции обеспечило бы наиболее прочную институциональную основу, МБТ считает, что Административный совет наделен полномочиями принимать решения о сокращении числа постов в рамках протокола действий на случай чрезвычайных обстоятельств в двухлети 2026–27 годов. В частности, предлагаемые чрезвычайные меры обусловлены дефицитом доходов и связаны с надлежащим управлением средствами Организации и их расходованием, то есть с вопросами, которые в соответствии со статьей 13 5) Устава входят в сферу уставной ответственности Генерального директора и Административного совета. Таким образом, строго ограниченное сокращение числа постов при сохранении соотношения между назначениями WLT и FT не повлекло бы изменения решения Конференции в отношении действующих Программы и бюджета. Кроме того, исключительный и серьезный характер сложившихся финансовых обстоятельств также служит основанием для осуществления Административным советом соответствующих полномочий, с учетом необходимости безотлагательного принятия мер в целях предотвращения дальнейшего ухудшения финансового положения Организации и при условии последующего представления Конференции доклада о принятом

¹⁰ GB.241/PFA/8/4, para. 14.

¹¹ GB.241/PFA/8/4, para. 18.

¹² См. п. 14 приложения. В этой связи перечень утвержденных постов следует отличать от штатного расписания или оргigramмы, в которых указываются должности организации, на финансирование которых выделены соответствующие ассигнования. В МОТ финансирование кадровых ресурсов в рамках отдельной программы определяется не на основе конкретного штатного расписания, а исходя из объема работы персонала, выраженного в человеко-месяцах.

решении. Наконец, такой подход соответствует эволюции понятия «пост», лежавшей в основе поправки 1988 года к статье 11.5 Положений о персонале. В настоящее время посты более не указываются по отдельности и не представляются Конференции на утверждение; вместо этого Конференция утверждает общую программу работы Организации и соответствующий объем бюджетных ресурсов.

15. В заключение следует отметить, что статья 11.5 а) Положений о персонале устанавливает специальное ограничение на свободу усмотрения Генерального директора применительно к должностным лицам со статусом WLT. Если сокращение численности персонала обусловлено потребностями службы, до принятия какого-либо решения об увольнении сотрудника со статусом WLT Генеральный директор должен получить решение директивных органов МОТ о сокращении числа постов. Роль Административного совета ограничивается этим этапом принятия решения на уровне директивных органов: Административный совет решает исключительно вопрос о том, следует ли сократить число постов, не определяя при этом каких-либо последствий для отдельных сотрудников. После одобрения Административным советом предлагаемого сокращения Генеральный директор принимает решение о том, есть ли необходимость в увольнении сотрудников и, в случае такой необходимости, каких сотрудников это затронет. До прекращения любого назначения Генеральный директор проведет консультации с Паритетным согласительным комитетом в соответствии со статьей 11.5 а) Положений о персонале.

► Предлагаемое сокращение числа постов

16. В результате реформы 1988 года была устранена существовавшая ранее связь между каждым отдельным утвержденным постом и закрепленными за ним конкретными бюджетными ассигнованиями. Впоследствии кадровые ресурсы по-прежнему отражались в утвержденных Программе и бюджете в человеко-месяцах. Деление общего числа предусмотренных бюджетом человеко-месяцев на 24 — число месяцев в двухлетнем периоде — позволяет определить общее число должностей, финансирование которых в полном объеме может обеспечиваться за счет средств регулярного бюджета; такие должности именуются должностями в эквиваленте полной занятости (ЭПЗ).
17. Перечень утвержденных постов публиковался в предложениях Генерального директора по Программе и бюджету до 2005 года¹³, после чего его публикация была прекращена¹⁴. Общее число утвержденных постов, финансируемых из регулярного бюджета, — 1254 — остается неизменным с 1986 года. В перечне указывались 166 постов категории специалистов и 62 поста категории общего обслуживания, на замещение которых еще до реформы 1988 года был введен мораторий. На практике эти утвержденные посты неизменно исключались из процедур предоставления бессрочных назначений, вследствие чего предельное число таких назначений было сокращено до 1026. Каких-либо иных практических последствий мораторий на замещение этих постов не имеет.
18. Как было сообщено Административному совету на его 357-й сессии (июнь 2026 г.), исходя из прогнозируемого движения денежных средств и финансового положения МБТ в текущем двухлетнем периоде, а также при условии дальнейшего применения и расширения

¹³ Programme and Budget proposals for 2006-07, [GB.292/PFA/8\(Rev.\)](#), Information annex 4.

¹⁴ Programme and Budget proposals for 2008-09, [GB.298/PFA/13](#), p. 76 (asterisk footnote).

мер по ограничению расходов, не связанных с персоналом, и сохранения моратория на набор персонала до декабря 2027 года, в оставшейся части текущего финансового периода потребуется обеспечить экономию в размере приблизительно 22 млн долл. США. Это соответствовало бы сокращению примерно 120 должностей в ЭПЗ с 1 января 2027 года. Данная оценка была подготовлена в первом полугодии двухлетнего периода и может быть скорректирована с учетом обновленных данных о финансовом положении МБТ; при этом в ее основу положено предположение о том, что прогнозируемый дефицит бюджета не увеличится в результате непоступления ожидаемых платежей в счет погашения задолженности государств-членов по начисленным взносам. С учетом сложности соответствующих расчетов и оценок предлагается представить Административному совету на его специальной сессии в сентябре 2026 года обновленную информацию о любых изменениях в финансовом положении МБТ, а также о ходе осуществления чрезвычайных мер.

- 19.** В Программе и бюджете на 2026–27 годы в рамках регулярного бюджета предусмотрено 1026 утвержденных постов, на основании которых могут предоставляться бессрочные назначения (WLT). Как показано в таблице ниже, это соответствует 61% от общего числа 1670 должностей в ЭПЗ, финансируемых из регулярного бюджета в 2026–27 годах. При сохранении указанного соотношения, по оценке МБТ, упразднение примерно 120 должностей в ЭПЗ повлечет за собой сокращение до 73 постов. Это означало бы предоставление Генеральному директору полномочий прекратить назначения не более 73 сотрудников со статусом WLT.

	Должности (в эквиваленте полной занятости)*	Посты**	%
Операционный бюджет, предусмотренный Программой и бюджетом на 2026–27 годы	1670	1026	61%
Предполагаемое сокращение	120	73	61%

* общее число финансируемых из регулярного бюджета человеко-месяцев, деленное на 24 (то есть на число месяцев в двухлетнем периоде)

** исходя из числа утвержденных постов, предусмотренных в рамках регулярного бюджета, за вычетом постов, на замещение которых был введен мораторий (1254 – 62 – 166 = 1026) (дополнительную информацию см. в п. 9 приложения)

- 20.** Административный совет, возможно, сочтет целесообразным проинформировать Конференцию на ее 115-й сессии (июнь 2027 г.) о предлагаемом сокращении числа постов — исключительной мере, связанной с реализацией Программы и бюджета на 2026–27 годы и обусловленной прогнозируемым дефицитом бюджета. Для этой цели МБТ подготовило бы соответствующий доклад для рассмотрения Административным советом на его 359-й сессии (март 2027 г.). Этот доклад был бы передан Административным советом Конференции и мог бы быть передан Конференцией Финансовому комитету для рассмотрения¹⁵.
- 21.** Неопределенность в отношении поступления доходов от начисленных взносов сохраняется. Ее последствия необходимо будет учитывать как в ходе обсуждений в Административном совете, так и при разработке Программы и бюджета на 2028–29 годы.
- 22.** В условиях сложившейся финансовой ситуации МБТ в максимально возможной степени сократило расходы, не связанные с персоналом, и предотвратило возникновение

¹⁵ В соответствии со статьей 11.2 d) Регламента Конференции Финансовый комитет уполномочен рассматривать «любые другие административные или иные вопросы, переданные ему Конференцией».

дополнительных расходов такого рода. Тем не менее для покрытия сохраняющегося дефицита потребуется прекратить трудовые отношения ориентировочно со 120 должностными лицами. В соответствии с Рамочным соглашением о регулировании численности персонала МБТ прежде всего завершит процесс, направленный на сведение к минимуму числа случаев вынужденного сокращения персонала. Любое решение о прекращении трудовых отношений будет приниматься Генеральным директором в соответствии с Положениями о персонале и с должным учетом продолжающихся консультаций и переговоров с Профсоюзом персонала.

► Предлагаемое решение

23. Административный совет:

- a) принял к сведению информацию о финансовом положении МОТ и объеме требуемой экономии, изложенную в пункте 18 документа GB.357bis/PFA/1;
- b) утвердил сокращение до 73 постов, исходя из оценки и подхода, изложенных в пункте 19 документа GB.357bis/PFA/1, признав, что такое сокращение обусловлено потребностями службы;
- c) поручил Генеральному директору представить ему на 358-й сессии (ноябрь 2026 г.) в рамках пункта повестки дня GB.358/PFA/2 доклад о ходе осуществления настоящего решения, а также обновленную информацию о финансовом положении и перспективах достижения экономии, осуществлении добровольных мер, предусмотренных протоколом действий на случай чрезвычайных обстоятельств, ходе процесса регулирования численности персонала и любых дополнительных мерах в рамках указанного протокола, которые могут потребоваться.

► Приложение

Эволюция системы бюджетных постов

1. Система бюджетных постов охватывает два отдельных аспекта управления МОТ: бюджетный процесс и политику в отношении контрактов должностных лиц.
2. Концепция постоянного кадрового состава МБТ закреплена в правовой базе МОТ с момента создания Организации. С 1930 года эта концепция получила нормативное воплощение в виде назначений по бессрочным контрактам¹. В то же время Генеральному директору были предоставлены полномочия назначать «временных должностных лиц» на ограниченный срок.

Эволюция системы управления бюджетом и людскими ресурсами

3. С точки зрения бюджетного процесса в течение первых нескольких десятилетий бюджет МОТ формировался по статьям расходов, причем на выплату заработной платы по «утвержденным постам» и на оплату «временной помощи» предусматривались отдельные ассигнования². В первых бюджетах, утверждавшихся Международной конференцией труда начиная с 1947 года в порядке осуществления ею собственных полномочий, приводилась ведомость заработной платы постоянных должностных лиц, включавшая также перечень утвержденных постов³.
4. В период с 1948 по 1962 год Административный совет внес в Положения о персонале ряд изменений, в соответствии с которыми Генеральный директор был наделен полномочиями назначать должностных лиц на утвержденные посты по срочным контрактам⁴. Поправки к процедурам по набору персонала, утвержденные Административным советом в 1968 и 1981 годах, привели к постепенному устранению различий между порядком предоставления назначений по срочным и бессрочным контрактам⁵. В 1977 году Административный совет установил единый порядок управления служебной деятельностью как для должностных лиц со статусом WLT, так и для финансируемых из средств регулярного бюджета должностных лиц со статусом FT⁶.

¹ Рекомендация о введении долгосрочных назначений содержалась в [докладе Ноблемера](#) Лиги Наций 1920 г. (с. 8–9), тогда как в докладе [Комитета тринадцати](#) Лиги Наций 1930 г. рекомендовалось предусмотреть назначения «на неопределенный срок» либо назначения, «прекращаемые по достижении определенного возраста» (пп. 16–19). См. статью 5 Положений о персонале в [редакции 1922 г.](#) и статью 10 b) 2) Положений о персонале в [редакции 1932 г.](#), в которой впервые были предусмотрены назначения по бессрочным контрактам.

² See for example, ILO, *Budget for the Year 1965*, 1964, p. 6.

³ See for example, ILO, *Budget for the Twenty-Ninth Financial Period (1947)*, 1946, p. 7.

⁴ See article 10(c)(1) of the 1948 version of the Staff Regulations ([GB.107/15/37](#), Annex A, p. 7); articles 13(iv) and 22(b) of the 1952 version of the Staff Regulations ([GB.118/F.A./D.14](#), Appendix, p. 14 and p. 19); articles 13(3) and 22(d) of the 1957 version of the Staff Regulations ([GB.137/8/22](#), Annex III, p. 8 and p. 16); article 22(d) as revised in 1960 ([GB.147/F.A./D.27/6](#), Appendix, p. 3).

⁵ [GB.173/F.A./12/16](#); [GB.215/PFA/10/9](#).

⁶ See [GB.203/PFA/13/14](#), Appendix III, p. 31.

5. С 1963 года Генеральный директор был наделен полномочиями в течение года перераспределять посты между организационными подразделениями без предварительного одобрения Административного совета⁷.
6. Начиная с 1967 года, в связи с переходом к составлению бюджета по программам, в бюджетных ассигнованиях более не проводилось разграничение между «утвержденными постами» и «временным набором персонала». Напротив, в пояснениях к бюджету речь шла о числе человеко-лет работы персонала, необходимых для осуществления предлагаемых программ, «а не конкретно об учреждении постов или средствах, необходимых для финансирования назначения временного персонала».
7. В 1969 и 1973 годах Административный совет уполномочил Генерального директора изменять должностной класс постов без необходимости представления соответствующих изменений на одобрение Конференции в рамках утверждения Программы и бюджета⁸.

Сокращение численности персонала в 1970-х годах

8. В условиях финансовых трудностей, возникших в 1970-е годы, МБТ приняло меры по сокращению численности постоянного персонала, исходя из того, что «дальнейшее прекращение службы должностных лиц, назначенных по срочным контрактам, в целях защиты должностных лиц, назначенных по бессрочным контрактам, без учета потребностей Организации в специалистах соответствующей квалификации имело бы весьма серьезные последствия для выполнения программы»⁹.
9. Конференция делегировала Административному совету полномочия принимать решения об упразднении утвержденных постов, хотя необходимость такого делегирования ставилась под сомнение¹⁰. В 1976 году Административный совет, осуществляя предоставленные ему полномочия, упразднил 51 пост¹¹, а в 1977 году, действуя на основании вновь делегированных ему полномочий, — еще 110 постов¹². В обоих случаях упразднение постов не обязательно влекло за собой недобровольное прекращение службы должностных лиц, назначенных по бессрочным контрактам, поскольку для них были найдены иные возможности продолжения службы¹³.
10. Одновременно с упразднением постов Административный совет принял к сведению решения Генерального директора о введении моратория на замещение вакантных постов, что исключало возможность новых назначений по бессрочным контрактам на эти посты¹⁴. Несколько лет спустя Административный совет постановил снять мораторий в отношении ряда таких постов¹⁵.

⁷ See GB.241/PFA/8/4, para. 8.

⁸ GB.174/F.A./20/4, para. 13, GB.174/13/26, paras 88 and 100; GB.189/FA/21/13, para. 18(a), GB.189/11/38, paras 77 and 94(a).

⁹ GB.201/PFA/4/17, para. 22.

¹⁰ See GB.200/PFA/13/20, para. 12, GB.200/10/36, para. 9, ILC.61/Resolution XI.

¹¹ GB.201/12/40, para. 53(d).

¹² ILC.63/Resolution XII, GB.205/PFA/6/5, paras 35–41, GB.205/12/31, para. 53(b).

¹³ See ILC.63/Record of Proceedings, p. 34 at para. 10; ILC.64/Record of Proceedings, pp. 6/7–8 at para. 8.

¹⁴ GB.201/PFA/4/17, paras 32 and 41(c), GB.210/PFA/5/12, paras 7 and 8(b).

¹⁵ GB.218/11/27, para. 63, GB.219/7/28, para. 76.

Реформа 1988 года

11. Опыт 1970-х годов выявил ряд трудностей, с которыми Организация сталкивалась при управлении системой бюджетных постов в условиях финансовых ограничений. В 1976 году МБТ заявило о намерении уточнить порядок функционирования этой системы, «с тем чтобы впоследствии обеспечить возможность прекращения службы должностных лиц, назначенных по бессрочным контрактам, услуги которых более не требовались бы для осуществления программы в сокращенном объеме»¹⁶.
12. Вопрос о проведении такой реформы рассматривался в период с 1985 по 1988 год¹⁷. Цель реформы заключалась в приведении Положений о персонале в соответствие с изменениями, произошедшими в бюджетном процессе МОТ, в частности с переходом к составлению бюджета по программам и постепенным расширением полномочий Генерального директора в области управления кадровыми ресурсами МБТ, при одновременном признании того, что «необходимо сохранить закрепленную в Положениях о персонале концепцию карьерной службы»¹⁸. В этих целях в рамках реформы было уточнено, что контроль за числом постов призван «ограничить число бессрочных назначений, установив тем самым верхний предел долгосрочных финансовых последствий для государств-членов»¹⁹ и обеспечить, чтобы «Конференция и Административный совет сохраняли действенный контроль за долей сотрудников, проходящих карьерную службу, в общей численности персонала»²⁰.
13. В рамках реформы Административный совет утвердил поправки к Положениям о персонале, в том числе к статье 11.5 а). До реформы эта статья предусматривала, что «Генеральный директор [...] уполномочен прекратить назначение должностного лица, занимающего утвержденный пост, если потребности службы требуют сокращения численности персонала, влекущего за собой упразднение постов, на которые могут производиться назначения по бессрочным контрактам [...]». Формулировка «упразднение постов, на которые могут производиться назначения по бессрочным контрактам» была заменена формулировкой «сокращение числа постов»²¹.

После 1988 года

14. После реформы 1988 года перечень утвержденных постов публиковался в соответствующих предложениях Генерального директора по Программе и бюджету до 2005 года²², после чего его публикация была прекращена со следующим пояснением²³:

«Перечень утвержденных постов включался в Программу и бюджет в соответствии с решением, принятым Административным советом в 1988 году. Он остается неизменным от одного двухлетнего периода к другому и будет сохраняться без изменений до тех пор, пока Административный совет не примет иного решения. В Программу и бюджет на настоящее двухлетие этот перечень не включен, однако с ним можно ознакомиться в любом документе по Программе и бюджету начиная с двухлетия 1990–91 годов».

¹⁶ GB.200/PFA/13/20, para. 12; GB.201/PFA/4/17, paras 30–32.

¹⁷ GB.231/PFA/18/16, GB.232/PFA/8/11, GB.232/7/29, paras 52–61; GB.241/PFA/8/4 and (Corr.), GB.241/6/22, paras 32–50.

¹⁸ GB.241/PFA/8/4, para. 14.

¹⁹ GB.232/7/29, para. 60.

²⁰ GB.241/6/22, para. 33.

²¹ GB.241/PFA/8/4, para. 18.

²² Programme and Budget proposals for 2006–07, GB.292/PFA/8(Rev.), Information Annex 4.

²³ Programme and Budget proposals for 2008–09, GB.298/PFA/13, p. 76 (asterisk footnote).

15. Общее число утвержденных постов остается неизменным с 1986 года. В 1992 году два поста класса Д-1 были отнесены к категории специальных постов, приравненных к уровню Д-1 (SP/D.1), а затем, в 1995 году, — к категории специалистов. Кроме того, в 1996 году один пост класса Д-2 был переведен в категорию постов помощника Генерального директора (ADG)²⁴.
16. После реформы 1988 года в периодических докладах, представляемых Административному совету, приводились точные данные о распределении должностных лиц, назначенных по бессрочным контрактам, в разбивке по основным программам и секторам. Такая практика сохранялась до изменения Административным советом формата представления отчетности в 2003 году²⁵.
17. В 2001 году МБТ приступило к обсуждению с Профсоюзом персонала вопроса о пересмотре своей контрактной политики, включая введение контракта на неопределенный срок взамен как срочных, так и бессрочных контрактов; при этом отмечалось, что соответствующий вопрос также находился на рассмотрении Комиссии по международной гражданской службе²⁶. К 2014 году была достигнута принципиальная договоренность о сохранении трех видов контрактов — краткосрочных (ST), срочных (FT) и бессрочных (WLT), — которые должны применяться на основе четких определений, а не источников финансирования. Такой подход позволял МБТ сохранить модель кадрового состава, основанную на концепции карьерной службы, что необходимо для обеспечения независимости секретариата Организации и непрерывности выполнения ее мандата, и в то же время обеспечивал требуемую гибкость при найме людских ресурсов в целях реализации ограниченных по срокам проектов и мероприятий²⁷. Переговоры по отдельным аспектам контрактной политики МОТ продолжаются²⁸.

²⁴ ILC.83/Resolution X.

²⁵ GB.286/PFA/12/1.

²⁶ GB.280/PFA/11, para. 17; GB.282/PFA/11, para. 9(b); GB.289/PFA/18, para. 33; GB.297/PFA/14, paras 57–58; GB.303/PFA/13, para. 68.

²⁷ GB.320/PFA/13, п. 21.

²⁸ См., например, GB.331/PFA/13, para. 11; GB.341/PFA/16, п. 8; GB.350/PFA/9, paras 1–3 and 5; GB.356/PFA/9, п. 39.